



C&C an der Medizinischen Universität Graz



An der Med Uni



Medizinische Universität Graz





- ▶▶ 4200 Studierende
- ▶▶ 350 AbsolventInnen/Jahr
- ▶▶ 1.700 MitarbeiterInnen, davon rd. 400 Beschäftigte in sog. Drittmittelprojekten
- ▶▶ 20 Universitätskliniken mit 40 Klinischen Abteilungen, 16 Institute in 4 Zentren im nicht-klinischen Bereich

Interne Analyse



Medizinische Universität Graz

- ▶▶ 2 Workshops im Nov. 2009 und Jan. 2010
- ▶▶ Key Informant Approach – 17 **Key Players** darunter 5 Nicht-WissenschaftlerInnen und 12 WissenschaftlerInnen
 - Rektorat
 - ProfessorInnen
 - Assoziierte ProfessorInnen
 - AssistenzprofessorInnen
 - Senior Scientists
 - Drittmittelangestellte
 - ProjektleiterIn / PI
 - Mitarbeiterin der Abteilung Forschungsmanagement
 - Mitarbeiterin der Abteilung Recht
 - HR

Durchführung



Medizinische Universität Graz

Präsentation von C&C

Diskussion des Status Quo

Erforderliche Maßnahmen

Anonyme Bewertung: 0-100%



7 37 Supervision and managerial duties

8 Senior researchers should devote particular attention to their **multi-faceted role** as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the **highest professional standards**. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

9 Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)		10 Does this legislation interfere with the implementation of this principle? (Y/N)	
Existing Institutional rules and/or practices/measures			Note
11	1 Systematic educational programme for Researchers, Lecturers, Leaders, Mentors	N	
12	Actions required	Who	When
13	1 Inner organisational information campaign about work and duties of mentors	VR, HR	until June 2010
14	2 Naming tutors in annual appraisal interviews	HR	until Feb. 2010
15	3 Guidelines for leaders	Rectorate, HR	until June 2010

16 38 Continuing Professional Development

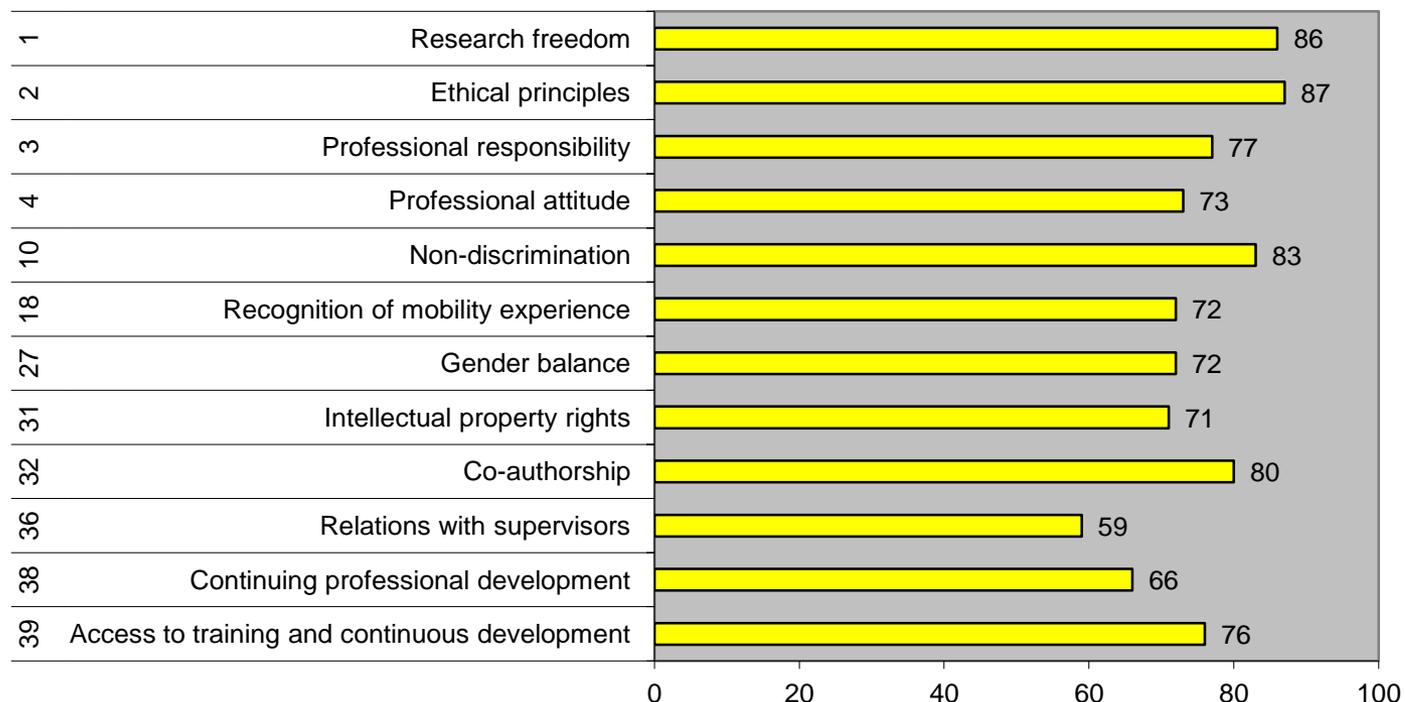
17 Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by **regularly updating** and expanding their **skills and competencies**. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.





No. in C&C

Strengths (about 60% >)

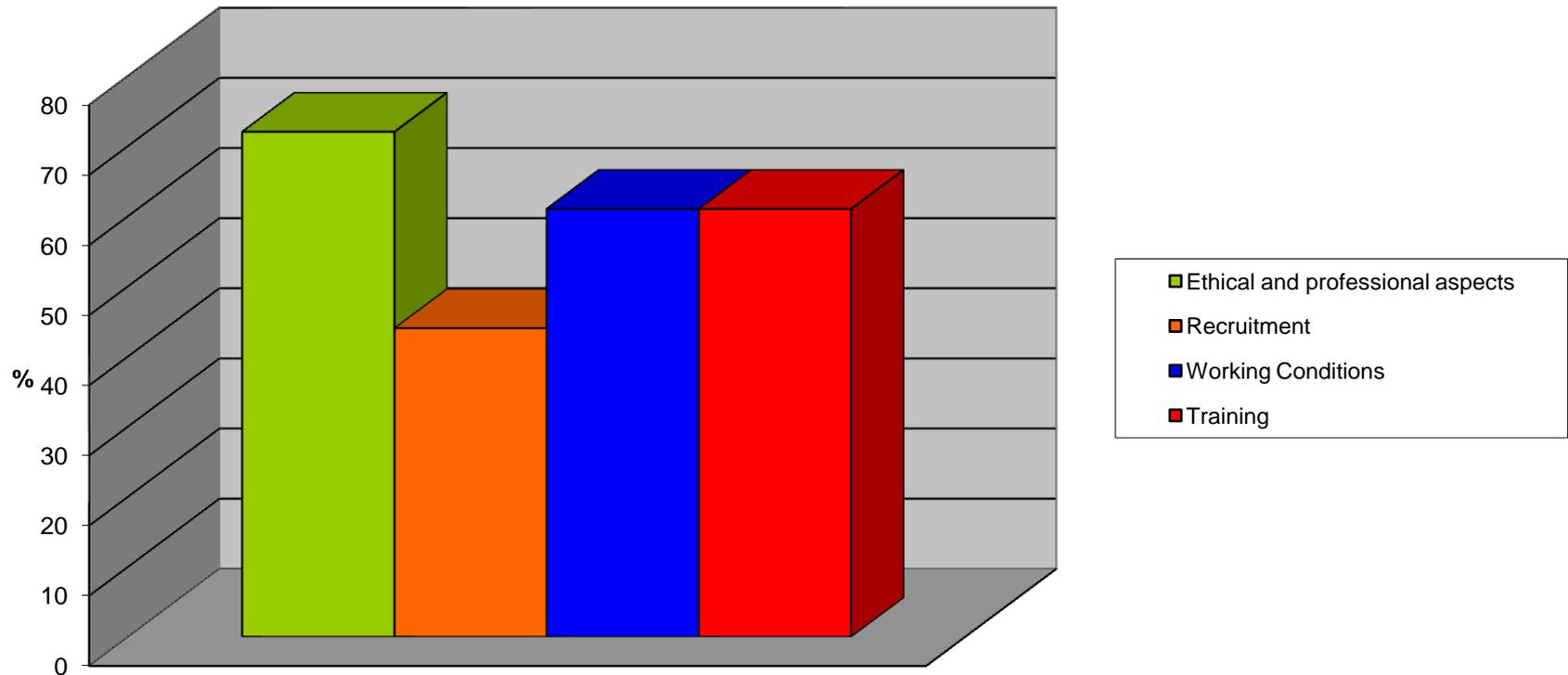


Overview



Medizinische Universität Graz

Comparison of the 4 dimensions





- ▶▶ **Stärkung Corporate Identity**
- ▶▶ **Viele neue Impulse:**
 - workshop „Nicht-monetäre Anreize“
 - Seminar über Virtuelle Mobilität
 - Neue Verbindung mit der Nationalagentur für Wissenschaftliche Integrität
 - Führungskräftehandbuch
 - etc.
- ▶▶ **Fokus auf Recruiting und Interne Kommunikation**
- ▶▶ **Internationaler Erfahrungsaustausch**



Vorteile:

- Commitment des Rektorates
- Kleine Universität -> Umsetzung einfacher

Kontakt



Medizinische Universität Graz

Claudia Schober
Medizinische Universität Graz
Stabstelle Personalentwicklung
Auenbruggerplatz 2
A-8036 Graz

personalentwicklung@medunigraz.at

Web: <http://www.medunigraz.at/personalentwicklung>